

Acta non verba. La importancia para la Universidad de la docencia (Editorial)

José L. Arquero (Editor)

Universidad de Sevilla (España)

<http://dx.doi.org/10.12795/EDUCADE.2018.i09.01>

Cualquiera que esté leyendo estas páginas, o esta revista, seguramente es porque tiene un interés en los temas docentes más allá del cumplimiento mínimo que nuestras instituciones dan a esta parte de nuestra actividad. Ciertamente, el discurso universitario formal, incluso en el plano normativo, se llena de expresiones grandilocuentes sobre la importancia de la excelencia docente, el compromiso con los alumnos y un largo y aburrido etcétera. La verdad, todos lo sabemos es otra. La actividad universitaria prioritaria es la investigación, seguida por el reconocimiento a la gestión (sólo ciertos tipos, no nos vayamos a equivocar, el trabajo de trinchera es de cutres). La docencia, realmente tiene escasísima importancia y, consecuentemente, se percibe por el profesorado como una carga: "la carga docente" en la que el premio es que te la quiten. Y esta idea, que para quienes entramos hace tiempo es algo que nos han ido imponiendo mediante la aplicación de criterios y baremos, es algo completamente interiorizado por las nuevas hornadas de profesores, a los que en absoluto culpo, ya que lo que hacen es seguir las instrucciones claras y precisas de quienes les tienen que evaluar para decidir sobre su futuro. De ahí el título de esta reflexión: *acta non verba*. No me cuentes milongas, el baremo que me vas a aplicar cuando me evalúes para decirme si entro o no, si promociono o me quedo como estoy, o si me voy a la calle, es lo que me dice bien alto y claro qué es importante para la institución y hasta qué punto debo dirigir mi esfuerzo en una u otra dirección. Todo lo demás son brindis al sol. De ahí, que en estas páginas voy a dedicarme a analizar críticamente dos baremos de extrema importancia para los que entran en la carrera docente: los que se aplican a ayudantes doctores y los que se aplican en la valoración de los premios de doctorado, usando como ejemplo los de mi universidad (Sevilla), que dudo sean muy distintos a los aplicados en otras, ya que todos replican, en mayor o menor medida, los criterios ANECA.

Premios extraordinarios de doctorado

La primera cuestión que se plantea cualquiera es ¿y qué tiene que ver la docencia con una un premio a la excelencia de una tesis? Y estoy completamente de acuerdo con esa observación. Es un premio académico que se debe centrar en la calidad de la tesis doctoral, en la relevancia de sus resultados, en la robustez de su diseño y ejecución, por lo que las circunstancias en las que dicho proyecto se han realizado no deben tener importancia alguna, o si la tienen, debe ser extremadamente secundaria. Ahí es donde entra la vinculación con la valoración de la docencia. No en lo que se valora directamente, sino en otras circunstancias a las que se le da valor y son reflejo del sesgo y falta de neutralidad de quienes han planteado este baremo (y tantos otros).

Para siquiera poder optar es preciso obtener un total de 60 puntos en tres grandes bloques de méritos (tabla 1). Como valorar la calidad de la tesis en sí es

extremadamente complicado, lo posible es valorar las publicaciones a las que ha dado lugar la tesis como proxy de su calidad. Lógico y razonable, ya que ahora se llega a la tesis con publicaciones ya hechas y no se evalúa el mismo año, dando un margen para obtener resultados. Inicialmente nada raro ni discutible, teniendo en cuenta, insisto, la dificultad de valorar lo que se debe: la calidad de la tesis.

Sin embargo, la repercusión de la tesis (publicaciones y proyectos) sólo permite obtener un máximo de 55 puntos, de los que únicamente 45, como máximo, se corresponden con el núcleo de los méritos valorables: publicaciones. Para hacerse una idea, se obtienen 10 puntos por un artículo de primer nivel (JCR Q1-Q2, SJR Q1) o por un libro de investigación de una editorial listada en el SPI, 6 puntos por un JCR Q4, SJR Q3 o un capítulo de libro en editorial SPI, etc.

Tabla 1. Baremo de premios de doctorado aplicables en el año 2018, Universidad de Sevilla

A) TRAYECTORIA ACADÉMICA POSTERIOR A LA LICENCIATURA O GRADO	(máx 40)
a.1 tesis	8
a.2 mención de doctorado europeo	6
a.3 mención de calidad del programa	1
a.4 becas (pre y post doctorales)	12 (máx)
a.5 estancias	12 (máx)
a.6 más de un título (aparte de la línea que lleva al doctorado)	1 (máx)
B) EXPERIENCIA INVESTIGADORA. Repercusión de la tesis doctoral y de su línea de investigación	(máx 55)
b.1. artículos en revistas indexadas, libros, capítulos resultado de la tesis	45 (máx)
b.2. Proyectos de investigación y contratos de investigación relacionados con la tesis doctoral	5 (máx)
b.3. congresos, conferencias y seminarios	5 (máx)
C) OTROS MÉRITOS (extracto)	5 (máx)
c.1 publicaciones no relacionadas con la tesis	1 (máx)
c.4 actividad profesional	1 (máx)
c.7. acreditaciones	1 (máx)
c.8 docencia	1 (máx)

El problema, a mi entender está en el apartado A), muy específicamente a.4 y a.5, becas y estancias. Me explico. Aunque en nuestra área de conocimiento (Economía Financiera y Contabilidad) y en algunas de las cercanas, sólo tienen interés hacer un doctorado quienes quieren hacer una carrera docente en la universidad, eso no significa que sean los únicos, ni los mejores. Esto, en otras áreas, como economía, ingenierías, etc. es aún más patente. Por tanto, ya de partida, se está penalizando a todo el que no siga una determinada carrera muy específica (becas + estancias) por que, por ejemplo, trabaje en la empresa privada, en la administración pública o en la enseñanza de otro nivel. Estos candidatos jamás podrán obtener una buena puntuación en el apartado A, ya que sus circunstancias al hacer la tesis, han sido otras. Y yo me pregunto ¿Acaso tiene menos mérito un interventor de una corporación local que hace su tesis a la vez que trabaja, que un becario que cobra única y exclusivamente por investigar? Si nos atenemos a la cantidad de esfuerzo, desde luego no. Al contrario, quien tiene todo a su favor para desarrollar su proyecto de investigación, en términos de eficiencia, debería obtener mejores resultados para que su nivel de mérito fuese comparable.

Más aún, el baremo margina incluso a candidatos que trabajando para la universidad no lo hacen en la "carrera elegida". Por ejemplo, asociados, sustitutos, profesorado de centros adscritos, u otras figuras cuya función es principalmente docente. Estos candidatos, que deben dar clases a la vez que investigan se encuentran con que su esfuerzo docente vale 0,1 punto por cada año de docencia, mientras que haber tenido la suerte de entrar por otra vía (becas) se puntúa con 8, si son del estado, 7, si son autonómicas y 6, si son de la universidad. Personalmente, me parece que esta parte del baremo confunde medios y fines y, peor aún, es contrario a los principios de mérito y capacidad. Una beca es una forma de entrar a la universidad con un

compromiso investigador. La opción de una beca no está siempre disponible, por lo que suponer que quien la ha obtenido es, sin duda, mejor candidato que quién no, es falso de partida. Hay quien la oportunidad que ha tenido de entrar es, por ejemplo, con un contrato de sustitución o a través de un centro adscrito. Esa circunstancia, con este tipo de baremos, supone una losa. Si se quiere medir el mérito y si se quiere saber si un candidato era mejor en términos académicos hay una forma muy fácil. El principal mérito del candidato que se usa para dar una beca es el expediente académico. ¡Valoren el expediente académico de los candidatos!

Las estancias. Nunca lo entenderé. Valorar una estancia en sí es absurdo. Es únicamente un medio. Lo que hay que valorar es el fin: publicaciones. Si estás en otra universidad y haces lo que debes conseguirás publicar más, mejor y/o con mejores investigadores. Si no, ¿de qué sirve estar calentando un sillón en otro sitio? Una estancia sin unos resultados palpables es un signo de ineficiencia, no de mayor mérito. Así que de nuevo, lo que hay que valorar son los resultados (publicaciones). Más aún, valorar las estancias, lo que hace es penalizar a quienes tienen circunstancias que les obligan a estar trabajando sin poder irse (contratos con alta carga docente o ajenos a la universidad).

Introducir esos "méritos" en los baremos, indirectamente penaliza de forma muy grave a la docencia y a los candidatos que han entrado por una vía con alta dedicación docente. Para dejarlo bien claro, voy a poner un ejemplo con números.

Candidato 1. Profesor colaborador, 10 años de experiencia docente (240 créditos). 4 artículos de primer nivel y 3 JCR Q4.

Candidato 2: Beca predoctoral de la Junta, 4 años. 2 artículos de primer nivel y 5 JCR Q4. Aporta una estancia de 3 meses en, digamos, la Universidad Pablo de Olavide, que también está en Sevilla y ha participado en dos proyectos.

Los resultados están en la tabla 2

Tabla 2. Valoración CV	<i>Candidato 1</i>	<i>Candidato 2</i>
a) Trayectoria académica (totales)	8	19
1 tesis	8	8
5 becas	0	7
6 estancias	0	4
b) Experiencia investigadora (totales)	45	46
1 publicaciones	45	44
2 proyectos	0	2
c) otros	1	0
8) docencia	1	0
Total	54	65

El candidato 1, objetivamente y con diferencia, tiene mejores publicaciones frente al candidato 2. Sin embargo, no podrá ni postularse y la puntuación en investigación es prácticamente la misma, ya que, aunque debería tener 58 puntos por las publicaciones, satura en 45. El candidato 2, con un CV mucho más pobre, termina imponiéndose por cuestiones que tienen muy poco que ver con sus resultados (7 puntos por una beca pre-doctoral, en un apartado que valora la trayectoria posterior y 4 por una estancia de difícil justificación). La docencia, en términos del tipo de contrato y la dedicación que ha tenido que prestarle el candidato 1, suma 1 punto, pero le impide obtener 11 (beca + estancia).

Como vemos, toda una declaración de lo importante que es la actividad docente. El mensaje es claro. Si tienes algún tipo de inquietud de carrera en la universidad, ni se te ocurra decir que sí a una sustitución o similar. Estás condenado. Buena política para captar buenos candidatos (modo irónico en on). Por cierto, que eso de las

"saturaciones" en los baremos choca de pleno con los principios de mérito y capacidad, ya que impide que quien tenga más méritos tenga más puntos. No cuesta tanto trabajo escalar los resultados y respetar el mérito. Tampoco hacer baremos en los que se mida lo que se tiene que medir y no las circunstancias en las que se realiza el trabajo.

Baremo de contratación de ayudantes doctores

El baremo vigente en la US durante 2018 recoge los siguientes apartados:

- I. RENDIMIENTO ACADÉMICO. Máximo: 20 puntos
- II. ACTIVIDAD DOCENTE. Máximo: 30 puntos
- III. ACTIVIDAD INVESTIGADORA. Máximo: 40 puntos
- IV. OTROS MÉRITOS. Máximo: 5 puntos
- V. VALORACIÓN RAZONADA DEL DEPARTAMENTO. Máximo: 5 puntos

Amén de ser aplicables las mismas reflexiones que en el anterior, respecto a confundir medios y fines, el principal aspecto a destacar es la saturación de puntos. En el apartado anterior destacábamos como el propio concepto de "saturación" está en contra de los principios de mérito y capacidad. Curiosamente, en la valoración de los CVs para la contratación de ayudantes, el programa de ayuda desarrollado por la universidad calcula las puntuaciones totales de cada candidato. Si alguno supera el monto considerado máximo, ése obtiene el máximo, y el resto de valoraciones se escala proporcionalmente a esa puntuación máxima. Es un procedimiento absolutamente correcto. Excepto que sólo se aplica al apartado III (investigación). Curiosamente, para la docencia se mantiene el máximo saturable, de forma que alguien con 4 años de tiempo completo, satura el apartado II.1, *docencia en asignaturas regladas* y obtiene el máximo de puntos en el subapartado. Como ya hemos insistido antes, si algún candidato presenta 10 años de experiencia y el resto menos, el que debe obtener una puntuación más alta es el que presenta más mérito, con independencia que se fije un máximo por ese concepto. Lo otro es decir: más de 4 años es tiempo tirado. No cuenta para nada. Eso es aún peor cuando se valoran cursos de especialización docente, participación en proyectos de innovación, etc (apartado II.3.). El concepto de saturación está transmitiendo un mensaje brutalmente claro. Si llegas a 5 puntos con el pack 1 proyecto + 2 cursos, no hagas más; no puntúa, no sirve. Con ese tipo de puntuaciones se consigue un comportamiento de "rellena los huecos" cuyo único objetivo es conseguir los 2-3 méritos que son suficientes para sumar el puntito, no dejar algo en blanco y seguir con lo siguiente.

¿Es eso lo que de verdad queremos? Porque ese es el mensaje que se está dando.